

UNIVERSITETET I OSLO

Koordineringsgruppe for likestilling

20. september 2022



Agenda

- Sak 1: Godkjenne innkalling til dagens møte
- Sak 2: Godkjenne referat fra møte 28. juni 2022
- Sak 3: Orienteringer
- Sak 4: ARP– utvikling over tid og aktuelle problemstillinger for UiO (JUS)

Pause

- Sak 5: Likestillingsrapportering ved UiO (LOS)
- Sak 6: Eventuelt

Sak 3 - Orienteringer

- Ressursgruppe mangfold og inkludering høsten 2022
- Mentorprogrammet for kvinnelige postdoktorer 2023

Sak 3 – Ressursgruppe mangfold og inkludering



Melanie
Kirmess, UV



Tony
Sandset,
MED



Marthe
Amundsen,
MN



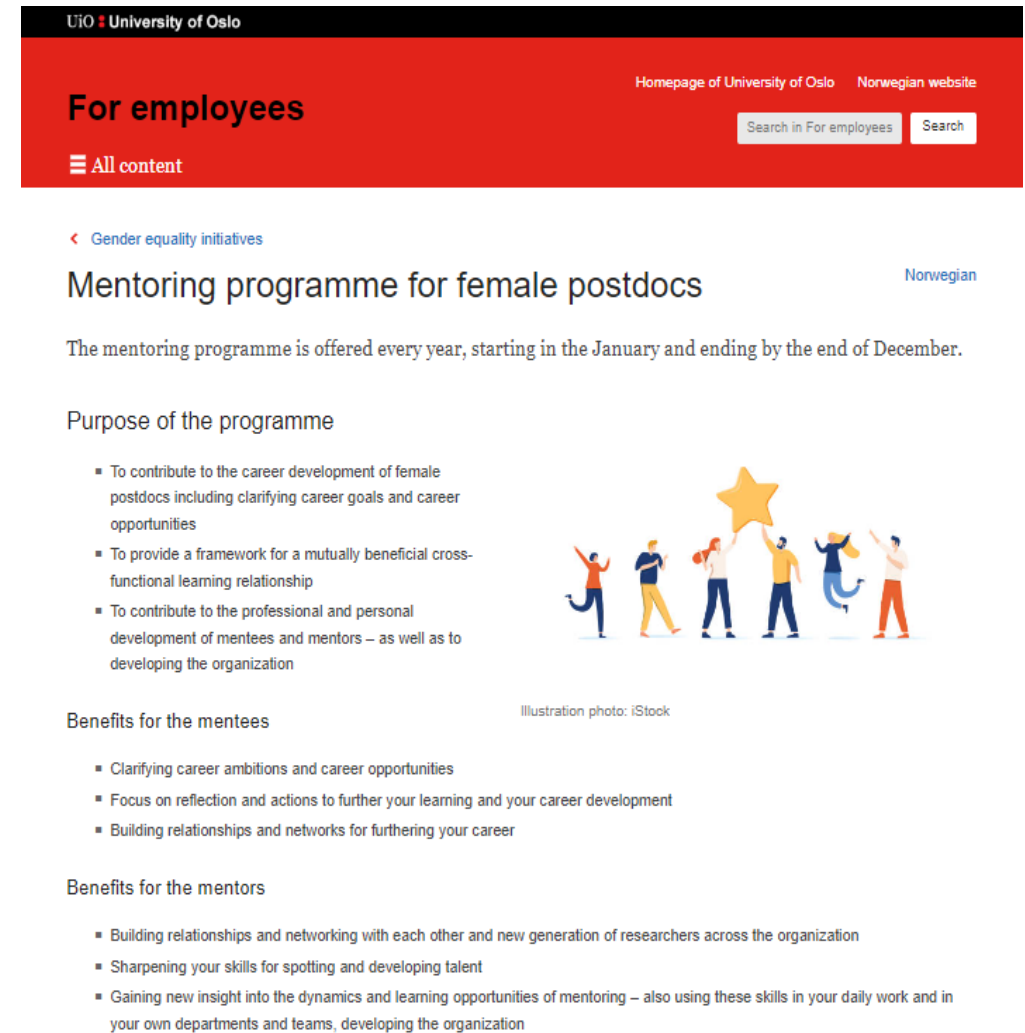
Mathilde
Skoie, HF



Are Skeie
Hermansen,
SV

Sak 3 – Mentorprogrammet for kvinnelige postdoktorer

- Nytt program 2023
- Opptak i slutten av oktober/november
- Kvinnelige postdoktorer får direkte beskjed via e-post
- Hva med de som ikke er ansatt enda?
Dette programmet egner seg ikke for nyansatte, deltakere bør ha vært ansatt en periode.
- Programmet starter i januar, avsluttes i november



The screenshot shows the 'For employees' section of the University of Oslo website. It features a red header with the university logo and navigation links. The main content area is white with a blue accent. The page title is 'Mentoring programme for female postdocs' with a 'Norwegian' link. A sub-header reads 'Gender equality initiatives'. The text states the programme runs from January to December. A list of purposes includes career development, cross-functional learning, and professional/personal growth. An illustration shows six diverse people celebrating around a large yellow star. Below, sections for 'Benefits for the mentees' and 'Benefits for the mentors' list specific advantages like career clarification, reflection, networking, and skill development.

UiO • University of Oslo

Homepage of University of Oslo Norwegian website

For employees

Search in For employees Search

All content

< Gender equality initiatives

Mentoring programme for female postdocs Norwegian

The mentoring programme is offered every year, starting in the January and ending by the end of December.

Purpose of the programme

- To contribute to the career development of female postdocs including clarifying career goals and career opportunities
- To provide a framework for a mutually beneficial cross-functional learning relationship
- To contribute to the professional and personal development of mentees and mentors – as well as to developing the organization

Illustration photo: iStock

Benefits for the mentees

- Clarifying career ambitions and career opportunities
- Focus on reflection and actions to further your learning and your career development
- Building relationships and networks for furthering your career

Benefits for the mentors

- Building relationships and networking with each other and new generation of researchers across the organization
- Sharpening your skills for spotting and developing talent
- Gaining new insight into the dynamics and learning opportunities of mentoring – also using these skills in your daily work and in your own departments and teams, developing the organization

Sak 4

Aktivitets- og redegjørelsesplikt
– utvikling over tid og aktuelle
problemstillinger for UiO (JUS)

Sak 5

Likestillingsrapportering ved
UiO – lærdommer fra 2021
og planlegging for 2022

Hva er likestillingsrapportering?

- Årlig rapport om UiOs arbeid med likestilling som arbeidsgiver
- Ønsket er at vi også skal bli mer bevisste på vår rolle som **offentlig myndighet**
- Leveres til universitetsstyret sammen med UiOs årsrapport
- Hensikten er å få en oversikt over arbeidet som gjøres ved UiO for å jobbe med § 26 og § 26-a, hvordan UiO har kartlagt risiko for ulikestilling og diskriminering, og hva vi gjør for å jobbe mot det.
- Samtidig er rapporteringen en måte å få oversikt over **enhetenes arbeid** med UiOs tiltaksplan for mangfold og likestilling og egne planer for likestilling, og med det også oversikt over hvordan tildelte midler er benyttet.

UiOs likestillingspolitikk

Arbeid med likestilling er definert som et strategisk anliggende for universitetet. UiO har forpliktet seg til å ha likestilling som et bevisst element i all sin virksomhet.



Foto: Jaffi & Jordan/UiO

Likestilling handler om demokrati og grunnleggende menneskerettigheter, men også om kvaliteten på vår virksomhet og om UiOs legitimitet i samfunnet.

Likestilling er både et mål og en prosess som innebærer at:

- UiO bevisst fremmer en organisasjonskultur og et arbeids- og læringsmiljø som er inkluderende og rettferdig.
- undervisning, fagstrategi og insentivordninger utformes slik at det gir kvalifiserende kandidater og forskere like stor mulighet til å utfolde sitt talent.
- UiO bedriver en aktiv rekrutteringspolitikk som utjevner skjev kjønnsseleksjon og indirekte diskriminering.
- fordelingen av ansatte i forsknings- og undervisningsstillinger spiller kjønnsfordelingen i rekrutteringsgrunnlaget til de ulike stillingsnivåene.

1. Policydokumenter +
2. Ressurser og organisering av arbeidet +
3. Kunnskapsgrunnlag +
4. Kompetanseheving og tiltak +

Datamateriale

- Personaldata fra DFØ for lønn, deltidsstillinger, sykefravær, permisjoner.
- Database for statistikk om høyere utdanning (DBH) for oversikt over årsverk i alle stillingskoder på alle enheter og prosenter
- Jobbnorge for oversikt over utlyste og besatte stillinger ved UiO
- FS for tall om studenter og doktorgradsstudenter

Hva trenger vi fra enhetene?

- Tall på innvilgede kompetanseopprykk (både menn og kvinner)
- Oversikt over varslings saker som er kommet i ansattlinjen og hvordan enhetene jobber mot diskriminering og trakassering
- Hvordan enhetene forholder seg til enkelte av tiltakene i tiltaksplanen (bruk av letekomiteer, ledelsesansvar, bruk av moderat kjønnskvoltering)
- Om det er gjort noe arbeid med studentrekruttering
- Bruk av likestillingsmidler og om det er ubrukte midler igjen
- Ufrivillig deltid
- Hvordan enhetene jobber med nedsatt funksjonsevne i form av rekruttering og tilrettelegging

Skal alle enheter rapportere
(selv de som ikke mottar midler
over likestillingsbudsjettet)?

Gjerne!



Rapporteringen som var - 2021

- Hvordan jobber dere med likestillingsrapporteringa lokalt – hvem mottar, hvem samler sammen data, hvem svarer ut?
- Stiller vi gode nok spørsmål for å vite det vi trenger å vite? Kommer det for brått på, for kort svarfrist?
- Kan vi gjøre noe annerledes?
 - Ta gjerne kontakt med likestillingsrådgiveren sentralt, [Marie Johanne Talleraas](#)

Vår rapporteringserfaring fra i fjor:

- Vanskelig å rapportere på enkelte av tiltakene i handlingsplanen – det er ikke nødvendigvis lett å omsette prosessene vi har for å iverksette tiltak opp mot Bufdirs veiledninger/lovkravet for hvordan vi skal rapportere.
- Rapporten blir svært teksttung, og kanskje ikke så lett tilgjengelig.
- Enkelte tilbakemeldinger viser at ikke alle enheter er like klare over hvorfor vi gjør denne rapporteringen (vårt ansvar å bevisstgjøre godt nok)

Tabell 6: Prosentandel kvinner i professorstilling (SKO1013) i 2020 og 2021

Fakultetsnavn	2020		2021	
	Årsverk	Årsverk K (%)	Årsverk	Årsverk K (%)
Det humanistiske fakultet	157,35	35,6	160,25↑	37,7↑
Det juridiske fakultet	67,6	32,7	71,9↑	36,3↑
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	241,4	22,4	236,6↓	24↑
Det medisinske fakultet	141,95	35,6	137,9↓	37,1↑
Det odontologiske fakultet	27,3	52	23,1↓	52
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	125,45	34,4	128,33↑	36,8↑
Det teologiske fakultet	14,4	29,2	12,6↓	33,3↑
Det utdanningsvitenskapelige fakultet	56,55	51,6	60,8↑	46,2↓
Kulturhistorisk museum	8,4	35,7	11,4↑	52,6↑
Naturhistorisk museum	14	14,3	14,5↑	13,8↓
UiO:Ledelsen og støtteenheter*	3	66,7	3,6↑	44,4↓
Universitetsstyret*	7,3	85	7,2↓	86,1↑
Sum	864,7	33,2	868,18	34,8↑

Tabell 9: andel kvinner i vitenskapelige lederstillinger (UN3) per enhet i 2021, DBH.

*Sentre direkte under Universitetsstyret, UiO:ledelse og støtteenheter og rektorat

Fakultetsnavn	2021	
	Årsverk	Årsverk kvinner (%)
Det humanistiske fakultet	10	50
Det juridiske fakultet	6	50
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	11	45,5
Det medisinske fakultet	4	25
Det odontologiske fakultet	3	33,3
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	7,8	25,6
Det teologiske fakultet	1	100
Det utdanningsvitenskapelige fakultet	4	100
Andre*	2	100
Sum	49,8	48,2

Fakultetsnavn	2017		2018		2019		2020		2021	
	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)
HF	9	22,22	9	33,33	9	44,44	9	44,44	9	55,56
JUS	5	40	5	40	5	40	5	40	5	40
MN	10	30	10	30	10	30	10	40	10	40
MED	3	66,67	3	66,67	3	33,33	3	33,33	3	33,33
OD	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0
SV	6	33,33	6	33,33	6	33,33	7	14,29	6,8	14,71
UV	4	75	3	66,67	3	66,67	3	66,67	3	100
Sum	41	39,02	40	40	40	40	41	39,02	40,8	44,12

Rapportering 2022

- Arbeidet er allerede så vidt begynt:
 - Lønnskartlegging skal drøftes med fagforeningene i oktober/november 2022. De skal involveres i det arbeidet.
 - Diskutere spørsmålene som sendes til enhetene med dere i dag – og hvordan vi gjør det best mulig.
 - Grovskissen for rapportens innhold jobbes med nå.
- Forespørsel om rapportering sendes ut til enhetene i midten av desember, og svarfrist er i slutten av januar (28./29.)
- Nøkkelområder vi følger opp er:
 - Kjønnbalansen i virksomheten – sammenlignet med foregående år
 - Måltall for professor, professor II og vitenskapelige lederstillinger (og også for førsteamanuensis, selv om denne stillingskoden ikke har et eget måltall) – sammenlignet med foregående år
 - Studentrekruttering i året som er gått
 - Hvordan vi har jobbet med årets fokusområder
 - Arbeid mot diskriminering, trakassering og seksuell trakassering **på ansatt siden**
 - Kartlegging av ufrivillig deltid
 - Lønnskartlegging – lik lønn for arbeid av lik verdi – behandles av fagforeningene